노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)

의 안 번 호	11924

제안연월일 : 2025. 8.

제 안 자 : 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 심사경과

<table>
<tr><th>의안번호</th><th>대표발의자</th><th>발의일</th><th>심사 경과</th></tr>
<tr><td>2208195</td><td>박홍배의원</td><td>2025.2.17.</td><td rowspan="4">· 제427회 국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부
· 제427회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2025.7.28.) 상정 후 축조심사</td></tr>
<tr><td>2208800</td><td>김태선의원</td><td>2025.3.11.</td></tr>
<tr><td>2209225</td><td>박정의원</td><td>2025.3.21.</td></tr>
<tr><td>2210488</td><td>박해철의원</td><td>2025.5.12.</td></tr>
<tr><td>2211030</td><td>이용우의원
신장식의원
정혜경의원</td><td>2025.6.23.</td><td rowspan="3">· 「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동법안심사소위원회 직접 회부(2025.7.25.)
· 제427회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2025.7.28.) 상정 후 축조심사</td></tr>
<tr><td>2211108</td><td>이수진의원</td><td>2025.6.26.</td></tr>
<tr><td>2211111</td><td>이수진의원</td><td>2025.6.27.</td></tr>
</table>

나. 제427회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회 고용노동법안심사소위원회(2025.7.28.)에서 이상 7건의 법률안을 병합하여 심사한 결과, 이를 통합·조정하여 우리 위원회 대안을 마련함.

다. 제427회 국회(임시회) 제5차 환경노동위원회(2025.7.28.)는 고용노동법안심사소위원회의 심사결과를 받아들여 고용노동법안심사소위원회에서 마련한 대안을 위원회안으로 제안하기로 의결함.

2. 대안의 제안이유

헌법에 보장된 '노동3권'은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접적인 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적인 권리임.

그러나, 다면적 노무제공관계가 확산되고 있는 상황에서 실질적으로 근로조건에 대한 지배력을 행사하는 사용자는 형식적인 계약관계의 부존재를 이유로 단체교섭 등의 사용자로서 책임을 회피하고, 근로계약을 체결한 사용자는 근로조건을 개선할 권한과 능력이 없어 근로자들의 노동3권이 사실상 형해화되는 결과를 초래하고 있음.

또한 현행법은 '근로자가 아닌 자의 가입'을 노동조합을 부정하는 요건으로 규정하여 노동조합 설립이 쉽게 방해되는 부당한 상황을 초래하고 있음.

나아가 현행법은 그 목적에서 "근로조건의 유지ㆍ개선과 근로자의 경제적ㆍ사회적 지위의 향상을 도모"하도록 되어 있음에도, 법은 노동쟁의의 대상을 '근로조건의 결정'으로만 비좁게 한정하고 있어, 근로자

의 지위를 포함하여 근로조건에 영향을 미치는 정리해고나 구조조정 등에 대해서는 쟁의행위를 할 수 없고, 사용자의 단체협약 위반 등과 같은 사안에 대해서도 쟁의행위를 할 수 없게 되는바, 다른 국가들과 비교할 때 좁은 쟁의행위 범위만을 인정하고 있음.

또한 쟁의행위와 관련하여 법원은 노동조합 및 조합원들의 공동불법행위 정도를 구체적으로 산정하지 아니하고, 모든 공동불법행위자 각각에게 총 손해액의 전부를 부진정연대책임 방식으로 묻는 등 과도한 배상의무가 부과됨에 따라, 노동조합은 그 존립을 위협받고 쟁의행위에 참가한 근로자들은 경제적 곤란과 가정의 파탄 등 고통을 겪고 있어 이를 개선할 필요가 있음.

나아가 노사관계의 현실을 보면 노동조합의 쟁의행위가 사용자의 불법행위에서 비롯되는 경우가 있는데도, 노동조합과 근로자 측에서만 손해배상책임을 부담하는 불합리한 상황이 발생하고 있고, 노사관계의 변화를 예측하기 어려운 신원보증인에게 쟁의행위 등에 따른 손해배상책임을 지도록 하는 전근대적인 제도가 지속되고 있음.

이에 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자에 포함하여 노동3권이 실효적으로 보장될 수 있도록 하고, 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않는 현행 규정을 삭제하며, 노동쟁의의 정의에 '근로조건의 결정'이라는 기존 규정을 유지하면서도, 정리해고나 구조조정 등과 같은 근로자의 지위를 포함한 근로조건에 영향을 미치는

사업경영상의 결정과 사용자의 단체협약 위반 사항 등을 추가하여 헌법상 노동3권을 실질화하려는 것임.

또한 법원이 조합원 등의 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 관여의 정도, 임금 수준과 손해배상 청구금액, 손해의 원인과 성격 등에 따라 개별적으로 책임비율을 정하도록 하고, 노동조합과 근로자로 하여금 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 하며, 나아가 사용자가 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임 등을 면제할 수 있다는 규정 등을 신설하여 노사분쟁의 원만한 해결을 도모하려는 것임.

3. 대안의 주요내용

가. 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 본다고 규정하여, 현행 사용자의 범위를 확대함(안 제2조제2호 후단 신설).

나. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않는 현행 규정을 삭제하여, 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등 다양한 일하는 사람의 단결권을 보장하고 ILO 등 국제기구의 권고를 따르도록 함(안 제2조제4호라목 삭제).

다. 노동쟁의를 ‘임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우등

근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태'로 규정하여 정당한 쟁의행위의 범위가 확대될 수 있도록 함(안 제2조제5호).

라. 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제1항).

마. 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제2항 신설).

바. 법원이 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 관여의 정도, 임금 수준과 손해배상 청구금액, 손해의 원인과 성격 등에 따라 책임비율을 정하도록 함(안 제3조제3항 신설).

사. 노동조합과 근로자로 하여금 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 하고, 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하도록 함(안 제3조제4항 신설).

아. 「신원보증법」에도 불구하고 신원보증인은 쟁의행위 등으로 인하여 발생한 손해에 대하여 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제

5항 신설).

자. 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다고 규정함(안 제3조제6항 신설).

차. 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있도록 함(안 제3조의2 신설).

4. 부대의견

고용노동부장관은 이 법 시행을 위하여 필요한 조치를 검토하고 국회에 보고한다.

법률 제 호

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4호의 라목을 삭제하며, 같은 조 제5호 전단 중 “解雇 기타 待遇등 勤勞條件의 決定에 관한 主張의 不一致로”를 “해고·근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로”로 한다.

이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “이 法에 의한 團體交涉 또는 爭議行爲로”를 “이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로”로 하고, 같은 조에 제2항부터 제6항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.

1. 노동조합에서의 지위와 역할
2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도
3. 손해 발생에 대한 관여의 정도
4. 임금 수준과 손해배상 청구금액
5. 손해의 원인과 성격
6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항

④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(손해배상 청구의 제한 등에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생하는 손해부터 적용한다. 다만, 제3조의2의 개정규정은 이 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 적용한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.	第2條(定義) --.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. "使用者"라 함은 事業主, 사업의 經營擔當者 또는 그 사업의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동하는 者를 말한다. <후단 신설>	2. ---. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.
3. (생 략)	3. (현행과 같음)
4. "勞動組合"이라 함은 勤勞者가 主體가 되어 自主的으로 團結하여 勤勞條件의 유지·개선 기타 勤勞者의 經濟的·社會的 地位의 향상을 도모함을 目的으로 組織하는 團體 또는 그 聯合團體를 말한다. 다만, 다	4. ---. -

음 各目의 1에 해당하는 경우에는 勞動組合으로 보지 아니한다.	--.
가. ~ 다. (생 략)	가. ~ 다. (현행과 같음)
라. 勤勞者가 아닌 者의 加入을 허용하는 경우	<삭 제>
마. (생 략)	마. (현행과 같음)
5. "勞動爭議"라 함은 勞動組合과 使用者 또는 使用者團體(이하 "勞動關係 當事者"라 한다)間에 賃金·勤勞時間·福祉·解雇 기타 待遇등 勤勞條件의 決定에 관한 主張의 不一致로 인하여 발생한 紛爭狀態를 말한다. 이 경우 主張의 不一致라 함은 當事者間에 合意를 위한 노력을 계속하여도 더이상 自主的 交涉에 의한 合意의 餘地가 없는 경우를 말한다.	5. --해고·근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로----------------------------------. --.
6. (생 략)	6. (현행과 같음)

第3條(損害賠償 請求의 제한) 使用者는 이 法에 의한 團體交涉 또는 爭議行爲로 인하여 損害를 입은 경우에 勞動組合 또는 勤勞者에 대하여 그 賠償을 請求할 수 없다.	第3條(損害賠償 請求의 제한) ① ---------이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로--.
<신 설>	② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.
<신 설>	③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다. 1. 노동조합에서의 지위와 역할 2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도 3. 손해 발생에 대한 관여의 정도 4. 임금 수준과 손해배상 청구금액

	5. 손해의 원인과 성격 6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항
<신 설>	④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.
<신 설>	⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.
<신 설>	⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.
<신 설>	제3조의2(책임의 면제) 사용자는

	단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.